

TAMA

2026-2030



LE CHANGEMENT DE CAP QUE LA DIRECTION VEUT IMPOSER

Le premier accord TAMA reposait sur un principe simple :
confiance et autonomie.

La négociation du nouvel accord change la donne.

Derrière les mots « **collectif** », « **responsabilisation** » et « **performance** », la Direction veut réorienter l'organisation du travail vers davantage de présence sur site, davantage d'arbitrages managériaux et davantage de contraintes collectives.



TÉLÉTRAVAIL :

PLUS DE CONTRAINTES INDIVIDUELLES ET ENCORE MOINS D'ÉGALITÉ

Dans ce nouvel accord, l'équilibre pro/perso disparaît ! Présence renforcée sur site avec lissage sur la semaine, **arbitrages managériaux** accrus, **injonctions inopinées de retour sur site** irréalisables pour les travailleurs éloignés de leur site de travail, pas de report de télétravail si non pris, remise en cause unilatérale du télétravail individuel et collectif si jugé nécessaire.

Pour la CGT, le télétravail est un incontournable des conditions de travail pour les salariés. Il est un axe d'attractivité et de fidélisation. En faire une stricte variable d'ajustement au service de la « performance collective », sans d'ailleurs la définir et sans se soucier de l'organisation de vie des salariés comporte des risques que la direction doit mesurer.

**ET PENDANT
CE TEMPS...**

2 € PAR JOUR

2 € d'indemnité par jour alors que la CGT demande une revalorisation doublée

ÉQUIPEMENT : 2021

le fond de l'enveloppe d'aide à l'équipement matériel de 2021 reconduite alors qu'elle devrait être réévaluée pour garantir la santé des salariés (TMS...)

RESTAURATION : RIEN

Rien sur la prise en charge de la restauration en télétravail alors que la CGT revendique le bénéfice des mêmes droits que le salarié présent physiquement dans l'entreprise (Art.L. 1222-9 du code du travail).



CONFIANCE :

UN MOT QUI MASQUE LES TRANSFERTS DE RESPONSABILITÉS

La Direction parle d'autonomie et de responsabilisation. Mais elle ne prévoit ni moyens supplémentaires, ni garanties, ni partage réel du pouvoir de décision. Le risque est clair :

- Les équipes devront **résoudre seules les difficultés** d'organisation.
- Les salariés seront davantage responsabilisés **sans disposer de marges de manœuvre** réelles.
- Les problèmes liés aux effectifs, à la **charge de travail** et aux organisations seraient renvoyés vers les collectifs.

La CGT refuse que l'autonomie devienne un prétexte pour faire porter aux salariés des responsabilités qui relèvent de l'employeur.



MANAGEMENT :

TOUJOURS PLUS DE RESPONSABILITÉS

Le futur accord fait du manager de proximité le pivot du dispositif. Organisation du travail, arbitrages, réponse aux contraintes immobilières, télétravail, régulation des tensions, animation des projets d'équipe... en complément des autres activités de suivi et de contrôle, montée en compétences et suivi des salariés.

Pour la CGT, ce modèle est irréalisable. Les managers devront composer avec les contraintes immobilières pour essayer de répondre à cette injonction paradoxale de retour accru sur site. Tout faire reposer sur le management de proximité revient à créer les conditions d'épuisement et des décisions arbitraires qui risquent d'enflammer les collectifs.



PROJETS D'ÉQUIPE :

CO-CONSTRUCTION OU DÉBROUILLE ORGANISÉE ?

Les équipes devront définir elles-mêmes leurs règles de fonctionnement, leurs jours de présence sur site en s'accordant avec d'autres collectifs pour assurer la coopération, leurs modalités de souplesse, la gestion des nouveaux arrivants... Sans cadre défini, les équipes pourraient s'auto-contraindre et porter des responsabilités qu'elles n'ont pas à prendre, notamment celle de **compenser les limites de l'organisation et la baisse des moyens**.

La CGT exige un contrôle social des projets d'équipes lors sa mise en place et à tout moment jugé utile, afin d'alerter sur des dérives organisationnelles et de fonctionnement.

Dans cette première version de l'accord, au-delà des restrictions posées, il manque des points essentiels : **la CGT attend des moyens matériels, une égalité de traitement sans discrimination pour le télétravail, une véritable prévention des risques liés à la charge de travail, un encadrement clair de l'autonomie et de la responsabilisation, des actions et des engagements concrets sur la santé et les conditions de travail** (droit à la déconnexion, indicateurs de suivi de la charge de travail, des connexions, des RPS...).

Pour la CGT, TAMA 2026-2030 ne sera pas l'accord du "débrouillez-vous ensemble".